

Septembre 2011

## LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

### Objet du contrat de professionnalisation

Ce contrat a pour objet de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ( pour en savoir plus consulter [www.cncp.gouv.fr](http://www.cncp.gouv.fr) ),
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.

### Pour quel public ?

- Jeunes de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle ou souhaitant compléter leur formation initiale
- Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

### Pour quel employeur ?

A l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif, tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue ainsi que les établissements publics industriels et commerciaux et les entreprises d'armement maritime peuvent conclure un contrat de professionnalisation. Les entreprises de travail temporaire peuvent également conclure le contrat de professionnalisation à durée déterminée.

De même, à titre expérimental, pendant une durée de trois ans à compter de la promulgation de la loi du 28 juillet 2011, les contrats de professionnalisation peuvent être conclus par un particulier employeur, sous réserve d'un accompagnement de ce dernier adapté aux spécificités de son statut (un accord de branche. étendu doit déterminer les conditions d'application)

D'autre part, pour l'exercice d'activités saisonnières, il est désormais possible pour deux employeurs de conclure conjointement un contrat de professionnalisation à **durée déterminée** avec toute personne âgée de seize à vingt-cinq ans révolus souhaitant compléter sa formation initiale par l'acquisition d'une ou de deux qualifications mentionnée à l'article L.6314-1 du code du travail. Une convention tripartite devra alors être signée entre les deux entreprises et le titulaire du contrat.

### Particularités du contrat

Etabli par écrit et déposé à la direction du travail de l'emploi et de la formation professionnelle, ce contrat peut prendre la forme soit d'un contrat à durée déterminée soit d'une action de professionnalisation intégrée dans un contrat à durée indéterminée.

Le CDD ou l'action de professionnalisation située au début d'un CDI a une durée minimale de 6 mois et maximale de 12 mois pouvant être allongée par accord de branche ou à défaut interprofessionnel à 24 mois dans certaines hypothèses (notamment pour les jeunes sortis du système éducatif sans diplôme).

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ou si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation

### Tutorat

- La désignation d'un tuteur n'est pas obligatoire,
- Le tuteur doit être volontaire pour exercer cette mission,
- Il doit avoir une expérience professionnelle minimale de deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé,
- Un tuteur salarié ne peut exercer ces fonctions à l'égard de plus de trois bénéficiaires de contrat (ou période) de professionnalisation ou d'apprentissage,

Septembre 2011

- L'employeur tuteur ne peut exercer ces fonctions à l'égard de plus de deux bénéficiaires de contrat (ou période) de professionnalisation ou d'apprentissage.

## Durée de la formation

Les actions de formation (enseignements généraux, technologiques, professionnels), les actions d'évaluation et d'accompagnement sont dispensées par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation.

La durée des actions de formation est de 15 % minimum à 25 % de la durée du contrat ou de la durée de l'action de professionnalisation (minimum 150 heures). Pour certains publics ou formations diplômantes, la durée peut être prolongée au-delà de 25 % par accord de branche ou accord conclu entre les parties signataires de l'accord constitutif de l'OPCA interprofessionnel.

## Rémunération

Pendant la durée du CDD pendant la durée de l'action de professionnalisation si CDI:

- les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent une rémunération calculée en pourcentage du SMIC

Age du jeune	Niveau de formation	Rémunération minimale *
Moins de 21 ans	Cas général	55%
Moins de 21 ans	Bénéficiaire titulaire au moins d'un diplôme ou d'un titre de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau IV (minimum BAC PRO, BP...)	65%
21 ans à moins de 26 ans	Cas général	70%
21 ans à moins de 26 ans	Bénéficiaire titulaire au moins d'un diplôme ou d'un titre de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau IV (minimum BAC PRO, BP...)	80%

\* Pourcentage applicable le lendemain du jour où l'âge est atteint

- Les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure au SMIC ni à 85% du minimum conventionnel de l'emploi occupé.
- Les avantages en nature peuvent être déduits dans la limite de 75% de la déduction autorisée pour les autres salariés, sans excéder les 3/4 du salaire mensuel.

## Les aides de l'Etat

### ► L'exonération de(s) cotisations sociales patronales

L'article 128 de la loi de finances n°2007-1822 du 24 décembre 2007 a modifié le régime spécifique d'exonération de cotisations sociales et de ce fait la rédaction de l'article L.981-6 du code du travail.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008, les nouvelles dispositions sont les suivantes :

- Les contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008 ouvrent droit à une exonération des cotisations patronales d'assurances sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse-décès) et d'allocations familiales pour l'embauche **d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus**, les cotisations d'accidents du travail et maladies professionnelles restent dues.
- Les embauches réalisées par les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification au profit des jeunes de 16 à 25 ans, sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, et des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus ouvrent droit à une exonération de la part patronale des cotisations d'accidents du travail et de maladies

**Septembre 2011**

professionnelles. Pur les « 16-25 ans », le cumul avec la réduction générale de cotisations sociales (dite « Fillon ») est possible.

L'exonération est limitée à la fraction de rémunération correspondant au SMIC horaire, multiplié par le nombre d'heures rémunérées retenu dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois ou, si elle est inférieure, dans la limite de la durée conventionnelle applicable dans l'établissement.

Elle s'applique jusqu'à la fin du contrat (s'il s'agit d'un CDD) ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation (dans le cas d'un CDI).

### ► Une aide financière forfaitaire à l'employeur (AFE)

Cette aide attribuée par le Pôle emploi vise à inciter les employeurs à embaucher et à former des demandeurs d'emploi bénéficiaire de l'ARE, de 26 ans et plus ayant des difficultés d'insertion dans un emploi durable (difficultés appréciées par le Pôle emploi).

Pour pouvoir en bénéficier l'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique au cours des 12 mois précédant la date d'embauche et être à jour de ses cotisations.

Le montant de l'aide est de 200 euros par mois pendant toute la durée de l'action de professionnalisation sans que le montant de l'aide ne puisse dépasser 2 000 euros pour un même contrat de professionnalisation. Si le mois est incomplet, l'aide est calculée au prorata de la durée de l'action de professionnalisation au cours du mois.

L'aide est versée trimestriellement par le Pôle emploi sous réserve que l'employeur soit à jour de ses cotisations et que le contrat de travail et l'action de professionnalisation soient toujours en cours, à défaut, l'aide n'est due que jusqu'à la date de fin ou de rupture de contrat ou de fin de l'action de professionnalisation (contrat de professionnalisation en CDI).

L'employeur doit adresser trimestriellement au Pôle emploi, une attestation d'emploi mentionnant notamment les périodes de suspension du contrat de travail d'une durée au moins égale à 15 jours, celles-ci générant une suspension au prorata de l'aide.

Pour bénéficier de l'aide, l'employeur doit faire la demande auprès du Pôle emploi au plus tard 3 mois après l'embauche en contrat de professionnalisation ou dans un délai d'un mois à compter de la date d'enregistrement par la DIRECCTE. Une convention spécifique devra être conclue entre l'employeur et le Pôle emploi.

L'AFE peut-être cumulée avec une exonération de cotisations de sécurité sociale comme l'allègement Fillon.

### ► Une aide à l'embauche de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus

L'objectif de cette aide est de faciliter l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, en leur permettant de se former en vue d'acquérir de nouvelles compétences.

#### **LES CONDITIONS A REMPLIR :**

Les bénéficiaires : des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus embauchés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation qu'il soit conclu à durée déterminée ou indéterminée.

Les employeurs : les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue, les établissements publics industriels et commerciaux, les entreprises d'armement maritime ainsi que les entreprises de travail temporaire.

L'aide de l'Etat plafonnée à 2000 € est versée en deux échéances sous réserve que le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée soit toujours en cours d'exécution. Elle peut être cumulée avec l'aide forfaitaire à l'employeur de pôle emploi.

Septembre 2011

Un formulaire de demande est à remplir et à adresser à Pôle emploi services - TSA 40101 - 92891 Nanterre cedex 9, dans les trois mois suivant le début d'exécution du contrat (au plus tard le 17 août 2011 pour les embauches entre le 1er mars et le 17 mai 2011).

## ► Une aide pour les groupements d'employeurs

Une aide de l'Etat peut être accordée aux groupements d'employeurs qui organisent, dans le cadre du contrat de professionnalisation, des parcours d'insertion et de qualification au profit de :

- De jeunes de 16 à 25 ans révolus sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi
- De demandeur d'emploi âgé de plus de 45 ans

Son montant est fixé à 686 euros par accompagnement et par année pleine.

## ► Nouvelle aide de l'Etat pour les employeurs de moins de 250 salariés :

Une nouvelle aide a été instaurée par le décret n°2011-523 du 16 mai 2011 pour les employeurs de moins de 250 salariés (effectif apprécié au 31 décembre 2010) pour toute embauche d'un jeune supplémentaire de moins de 26 ans sous contrat de professionnalisation. Pour ouvrir droit à l'aide, la date du début de l'exécution du contrat doit être comprise entre le 1er mars 2011 et le 31 décembre 2011.

### LES CONDITIONS A REMPLIR :

- L'embauche a pour effet d'augmenter l'effectif annuel moyen des salariés en alternance au 28 février 2011 comparé à l'effectif annuel moyen des salariés employés en alternance calculé au terme du 1<sup>er</sup> mois de l'embauche (voir précisions sur [http://www.emploi.gouv.fr/pdf/Alternant\\_supplementaire.pdf](http://www.emploi.gouv.fr/pdf/Alternant_supplementaire.pdf));
- L'employeur n'a pas procédé, dans les 6 mois qui précèdent l'embauche, à un licenciement économique au sens de l'article L. 1233-3 du code du travail sur le poste pourvu par le recrutement ;
- Le titulaire du contrat n'a pas appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des 6 mois précédant la date de l'embauche,
- L'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage.

Le montant de l'aide accordée pour une durée de 12 mois varie en fonction du niveau de rémunération du contrat de professionnalisation. Le montant ainsi calculé correspond à une compensation quasi-totale des charges patronales pour l'embauche de chaque jeune supplémentaire en alternance. Le montant de l'aide est arrondi à l'euro supérieur.

### LE MONTANT DE L'AIDE EST CALCULE SELON LA FORMULE SUIVANTE :

a) Dans une entreprise de moins de 20 salariés : SMIC horaire applicable au 1er janvier de l'année en cours × 151,67 × (pourcentage du salaire minimum de croissance mentionné à l'article D. 6325-15 du code du travail applicable à la date de début d'exécution du contrat de travail) × 0,12 × 12

b) Dans une entreprise de 20 salariés et plus : SMIC horaire applicable au 1er janvier de l'année en cours × 151,67 × (pourcentage du salaire minimum de croissance mentionné à l'article D. 6325-15 du code du travail applicable à la date de début d'exécution du contrat de travail) × 0,14 × 12.

Septembre 2011

L'aide est versée en 2 fois :

- la moitié au cours du 3e mois suivant le début d'exécution du contrat ou, pour les embauches antérieures au 17 mai 2011 (date de publication du décret instituant ce dispositif), dans les 3 mois suivant cette date de publication ;
- l'autre moitié au cours du 10e mois suivant le début d'exécution du contrat.

Si le contrat est arrivé à échéance ou a été interrompu à l'issue du premier versement, le second versement n'est pas dû.

En cas de rupture du contrat de professionnalisation en application des articles L.1231-1 ou L.1243-1 du code du travail, l'aide est reversée par l'employeur au Trésor public, dans son intégralité si cette rupture intervient dans les 6 premiers mois d'exécution du contrat, ou à due proportion du nombre de mois de présence du salarié dans l'entreprise si cette rupture intervient dans les 6 mois suivants.

Pour bénéficier de cette aide : contactez Pôle Emploi pour recevoir un formulaire de demande d'aide à envoyer dans les 2 mois suivant le début d'exécution du contrat accompagné de la photocopie du contrat de travail et de la décision de prise en charge financière de l'OPCA (ou de la preuve de dépôt du contrat).

<http://www.pole-emploi.fr/file/mmelement/pj/e0/1f/4a/04/formulaireref22demandecontratalternancepmejuillet5233591986940320025.pdf>

## Statut du bénéficiaire

Le titulaire de ce type de contrat bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables à l'ensemble des autres salariés de l'entreprise dans la mesure où cela est compatible avec les exigences de sa formation. La durée du travail inclut le temps passé en formation.

Il n'est pas pris en compte dans l'effectif de l'entreprise sauf pour la tarification des risques accident du travail et de maladies professionnelles.

## Financement du contrat de professionnalisation

- Dépenses de formation des bénéficiaires du contrat :
- 9,15 0€/h pris en charge par l'OPCA,
- des accords collectifs peuvent prévoir des montants forfaitaires différents. Au-delà de ces forfaits, les frais sont imputables sur la participation de l'entreprise au financement de la formation continue.
- Dépenses de formation des tuteurs :
- Prise en charge par l'OPCA, dans la limite de 15€/h, pour 40h maximum.
- Dépenses liées à la formation tutorale :
- Prise en charge dans la limite de 230€ par mois pendant 6mois maximum.

## Quelles sont les formalités à accomplir ?

**Contrat écrit déposé** dans les 5 jours avant l'embauche auprès de l'OPCA, qui le transmet à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) pour enregistrement. **Formulaire Cerfa** EJ20 téléchargeable sur [http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/formulaire\\_12434-01-2.pdf](http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/formulaire_12434-01-2.pdf) et disponible dans les DIRECCTE, auprès des OPCA et dans les agences locales pour l'emploi.

**Convention de formation** avec l'organisme de formation ou l'établissement d'enseignement.